

## **KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PADA KANTOR CAMAT DI KABUPATEN POHUWATO**

**Ng Syamsiah, Purnama Sari**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan**

Email : [purnamasari966@yahoo.com](mailto:purnamasari966@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa, semua variabel masuk dalam kategori reliabel karena skornya  $> 0,60$ . Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan cocok sebagai alat ukur yang memiliki tingkat kestabilan yang kuat. Hasil olahan data diperoleh hasil analisis regresi berganda  $Y = 12.285 + 0,370 + 0,288$  dan menunjukkan pengaruh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,729 dengan taraf signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, motivasi Kerja, Kinerja

### **ABSTRACT**

Based on the results of the reliability test above, it can be stated that all variables fall into the reliable category because the score is  $> 0.60$ . Thus the research instrument used in this study can be declared reliable and suitable as a measuring instrument that has a strong level of stability. The results of data processing obtained the results of multiple regression analysis  $Y = 12,285 + 0.370 + 0.288$  and showed the influence of the variable organizational commitment and work motivation on the performance of the apparatus using a significant level  $\alpha = 0.05$  and obtained a value of t count of 2.729 with a significance level of  $0.01 < 0.05$ . This means that the variable

organizational commitment (X1) and work motivation (X2) have a significant effect on the performance variable (Y).

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Motivation, Performance

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi harus memberikan motivasi kepada anggotanya. Salah satu faktor yang dirasakan sangat penting di dalam penentuan keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi adalah tingkat kemampuan dan keterampilan dari para anggotanya. Kenyataannya tidak semua anggota memiliki kriteria sesuai dengan harapan dan juga terdapatnya pekerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka dengan demikian organisasi tersebut belum dapat memberikan motivasi kepada anggota untuk menciptakan kualitas kerja yang baik yang sesuai dengan harapan perusahaan agar tercipta hubungan timbal balik yang menguntungkan antara organisasi dan anggota.

Di sisi lain sejalan dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian organisasi. komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) Pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, dan (3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Kinerja organisasi akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen aparat dan menggantinya dengan strategi komitmen. Komitmen organisasi juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten. Aparat yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai organisasi.

Bagaimana kontribusi komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sangat menarik untuk dikaji pada kantor Camat di Kabupaten Pohuwato. Hal ini didasari oleh sejumlah fenomena yang menunjukkan bahwa secara umum, meskipun kinerja, motivasi maupun komitmen aparat kecamatan terlihat sudah cukup baik, namun pada sebagian aparat ada indikasi kinerja, komitmen organisasi dan motivasi yang perlu ditingkatkan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi, menurut Sunarto (2005:83) adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge dalam Theodora (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

### **Motivasi Kerja**

Theodora (2007) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Herzberg dalam Irham Fahmi (2011) motivasi kerja secara ekstrinsik dipengaruhi oleh: (1) Kompensasi, (2) kebijakan dan administrasi organisasi, (3) hubungan dengan rekan sejawat, (4) mutu penyeliaan, (5) status, (6) keamanan dan keselamatan kerja, (7) kondisi kerja, (8) kehidupan pribadi. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan atau *hygiene factors*.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja yang ada dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2010), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Nawawi (2003), bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dan karena menggunakan sebuah daftar maka dikenal dengan sebutan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

#### **1) Kesetiaan.**

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, Melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **2) Hasil kerja.**

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas. Pada umumnya kerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

#### **3) Tanggung jawab.**

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaikbaiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan.

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran.

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama.

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa.

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

### **Penelitian Terdahulu**

Quratul-Ain Manzoor. Dengan judul penelitian *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan memeriksa hubungan antara efektivitas organisasi dan motivasi karyawan. Pendekatan Model dirancang berdasarkan literatur, menghubungkan faktor-faktor motivasi karyawan dengan motivasi karyawan dan efektivitas organisasi. Tiga hipotesis dibangun berdasarkan literatur dan model dan diuji dalam perspektif studi

dan literatur sebelumnya. Hasil penelitian dan berbagai penelitian menyimpulkan bahwa faktor pemberdayaan dan pengakuan memiliki positif berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Lebih banyak pemberdayaan dan pengakuan karyawan dalam suatu organisasi meningkat, motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat. Juga ada hubungan positif di antara keduanya motivasi karyawan dan efektivitas organisasi. Semakin banyak karyawan yang memotivasi tugas pencapaian yang lebih tinggi akan kinerja organisasi dan kesuksesan.

Implikasi Masa Depan - Studi ini berfokus pada praktik dan ketaatan dua faktor utama, pemberdayaan dan pengakuan karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang mengarah ke organisasi efektivitas. Organisasi harus merancang aturan, kebijakan, dan struktur organisasi mereka yang memberikan ruang kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dan menghargai mereka dalam pemenuhan tugas dan pencapaian mereka. Ini pasti akan mengarah pada pertumbuhan organisasi.

Muhamad Rizal dkk. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City) . Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menunjukkan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi, komitmen organisasi pada kinerja karyawan, motivasi pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (LAWU) di Manajemen Pendapatan Daerah di Kendari sebagai sebanyak 1.394 karyawan. Sampel penelitian adalah 126 karyawan yang dipilih dengan metode random sampling dengan area proporsional. Analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Model). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen dan motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Motivasi memberi efek kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan daripada antara motivasi dan komitmen organisasi atau hanya melalui komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Dimana deskriptif merupakan hasil analisis data dalam bentuk angka-angka, tabel-tabel dan grafik-grafik, sedangkan deskriptif kualitatif adalah gambaran hasil penelitian berupa uraian yang bersala dari penjelasan-penjelasan dari kuantitatif.

### **Operasional Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Independen ( X )**

Sub Variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan indikator Pendidikan dan kompetensi, Keberlangsungan kerja, Dukungan dan fasilitas organisasi

#### **2. Sub Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan indikator Pendapatan yang layak, Regulasi organisasi, Hubungan baik dengan rekan kerja, Pengawasan, Bangga dgn pekerjaan, Nyaman dan tidak was-was, Suasana kerja, Dukungan kerja, Unggul dari yg lain, Mendapat pujian, Menuntaskan pekerjaan, Bangga menuntaskan pekerjaan, Kesempatan promosi, Mndapat jabatan yg lebih tinggi**

#### **3. Variabel Dependen ( Y ) dengan indicator Prioritas kerja, Frekwensi pekerjaan, Mutu pekerjaan, Penyelesaian pekerjaan, Patuh akan peraturan, Ketulusan, Bekerja dan kompak, Inisiatif dlm bekerja**

## **Populasi Dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah aparat kantor camat yang ada pada bagian sub bagian kepegawaian dan umum di Kabupaten Pohuwato.

### **Sampel**

Sampel penelitian adalah keseluruhan dari aparat kantor camat yang ada pada bagian sub bagian kepegawaian dan umum yang berjumlah 39 orang .

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Observasi yaitu. Melihat secara langsung, serta mencari informasi yang ada kaitanya dengan penelitian.
2. Wawancara yaitu, dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui proses komunikasi dua arah.
3. Kuesioner yaitu, memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data

### **Prosedur penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik, dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid

### **Uji Validitas**

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi berupa yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi pearson productmoment sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \{ \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \} \{ n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \}}}$$

Dimana:

$r \text{ hitung}$  = koefisien korelasi

$\sum X_i$  = jumlah skor item

$\sum Y_i$  = jumlah skor total ( seluruh item)

$n$  = jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan uji -t dengan rumus

$$t \text{ hitung} = \frac{\sqrt{r}}{\sqrt{1-r^2}} \quad n - 2$$

Dimana :

$t$  = nilai t- hitung

$r$  = koefisien korelasi hasil hitung

$n$  = jumlah responden



Kemudian di distribusikan ( table t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan determinasi koefisien (dk =n-2) kaidah keputusan : jika,  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel. Indeks korelasi

R	Keterangan
0-0,25	Korelasi Sangat lemah
0,25 – 0,5	Korelasi Cukup
0,5 - 0,75	Korelasi Kuat
0,75 – 1	Korelasi sangat Kuat

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Sedangkan untuk reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (Split-half), yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi product moment.

Angka korelasi yang diperoleh adalah korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half) maka angka korelasi yang lebih rendah daripada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik test-retest dicari angka reliabilitasnya untuk keseluruhan item dibelah dua, dengan rumus Spearman Brown, sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

dimana:

ri = Koefisien reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan.

rb= Korelasi product moment antara belahan (ganjil-genap) atau ( awal akhir)

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil ri positif dan r hitung > r tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah handal.

### **Metode analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = PYX1 + PYX2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Aparat

P = Konstanta

X1 = Variabel Komitmen Organisasi

X2 = Variabel Motivasi Kerja

$\epsilon$  = Variabel luar yang tidak diteliti (error)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen kuisioner yang terdiri dari variabel komitmen organisasi sebanyak 5 item pertanyaan, variabel motivasi kerja sebanyak 12 item pertanyaan, sedangkan variabel kinerja sebanyak 8 item pertanyaan. Dari pengujian realibilitas teknik *split half* nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran variabel dengan tingkat reliabilitas yang kuat (koefisien rata-rata diatas 0,6) dengan koefisien internal Spearman Brown. Menurut Ghozali (2011 :48) bahwa, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Batas minimum realibilitas yang dapat diterima adalah koefisien positif dan makin tinggi koefisiennya berarti makin handal instrumen pengukurannya.

### **Uji Validitas**

Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila  $r = 0,3$ . Sehingga apabila dikorelasikan antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh t-tabel sebesar 0,316.

Adapun hasil uji validitas item pertanyaan dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas Item Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No Item	Tingkat Validitas		Kategori
X1.1	0,770	0,316	Valid
X1.2	0,701	0,316	Valid
X1.3	0,557	0,316	Valid
X1.4	0,704	0,316	Valid
X1.5	0,533	0,316	Valid

Sumber : Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) berada diatas 0,316 maka jika dibandingkan t-hitung > t- tabel berarti valid semua dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Item	Tingkat Validitas		Kategori
X1.1	0,338	0,316	Valid
X1.2	0,649	0,316	Valid
X1.3	0,678	0,316	Valid
X1.4	0,510	0,316	Valid
X1.5	0,475	0,316	Valid
X1.6	0,457	0,316	Valid
X1.7	0,571	0,316	Valid
X1.8	0,439	0,316	Valid
X1.9	0,656	0,316	Valid
X1.10	0,363	0,316	Valid
X1.11	0,441	0,316	Valid
X1.12	0,689	0,316	Valid

Sumber : Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berada diatas 0,316 maka jika dibandingkan t-hitung > t- tabel berarti valid semua dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja (Y)**

No Item	Tingkat Validitas		Kategori
Y1	0,596	0,316	Valid
Y2	0,630	0,316	Valid
Y3	0,520	0,316	Valid

Y4	0,614	0,316	Valid
Y5	0,731	0,316	Valid
Y6	0,625	0,316	Valid
Y7	0,752	0,316	Valid
Y8	0,731	0,316	Valid

Sumber : Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel kinerja (Y) berada diatas 0,316 maka jika dibandingkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti valid semua dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian realibilitas teknik *split half* nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran variabel dengan tingkat reliabilitas yang kuat (koefisien rata-rata diatas 0,6) dengan koefisien internal Spearman Brown. Menurut Ghozali (2011 :48) bahwa, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Reliabilitas untuk kuisioner masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas	Kriteria	Kategori
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,657	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,794	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa, semua variabel masuk dalam kategori reliabel karena skornya  $> 0,60$ . Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan cocok sebagai alat ukur yang memiliki tingkat kestabilan yang kuat, dalam artian alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

### Kontribusi Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat

Berdasarkan pada hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.379	2.286
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi				

Sumber: Olahan Data 2020

Berdasarkan data diatas koefisien determinasi (total kontribusi) komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat dilihat dari R Square sebesar 0,412 atau 41,2%. Sedangkan sisanya sebesar 58,8% merupakan variabel € (Variabel lain yang tidak diteliti).

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.285	4.502		2.729	.010
	Komitmen Organisasi	.370	.194	.300	1.904	.065
	Motivasi Kerja	.288	.109	.418	2.646	.012
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel 6 diatas dengan menggunakan SPSS 16 dapat diperoleh hasil analisis regresi berganda  $Y = 12.285 + 0,370 + 0,288$  dan menunjukkan pengaruh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,729 dengan taraf signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui bahwa nilai R Square R Square sebesar 0,412 atau 41,2%. Yang artinya kontribusi komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 41,2% terhadap kinerja aparat. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,729 dengan taraf signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hal

ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

## REFERENSI :

- Bastian. Indra , 2007, *Akuntansi Pendidikan* ,Penerbit Erlangga,Jakarta
- Depdiknas Didasmen TK &SD, *Manajemen Berbasis Sekolah untuk Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas, 2002.
- Irham Fahmi. 2011. *Analisis Laporan Keuangan* .Alfabeta, Bandung.
- Mardiasmo. "Otonomi Daerah sebagai upaya memperkuat Perekonomian Daerah", Jurnal Ekonomi Rakyat Th I No. 4, Juni 2002
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. 2007. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Nasir.M .2005,*Metode Skripsi*,Penerbit Ghalia Indonesia,Bogor
- Permendiknas Nomor 44 Tahun 2003,Tentang *Pedoman Pembentukan Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*
- Sagala, S. (2008). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, *Metode Skripsi Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*,2005,Alfabeta Bandung
- Suryana. Deden, *Manajemen Keuangan Sekolah*, Oktober 2008
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.